



RICHTLINIE EINER GUTEN VERBANDSFÜHRUNG

**des Snowboard Verbandes Deutschland e.V. / Snowboard Germany
(SNBGER)**

beschlossen durch das Präsidium am 21.09.2018
und bestätigt vom a.o. Verbandstag am 18.10.2018

geändert durch das Präsidium am 29.09.2021
und bestätigt vom a.o. Verbandstag am 14.10.2021

A. Allgemeiner Umgang miteinander

1. Kultur der Wertschätzung und des Respekts
2. Kommunikationsgrundsätze

B. SNBGER-Führungsprinzipien und -ziele

C. Verhalten im Geschäftsverkehr

1. Interessenkonflikte
2. Geschenke und sonstige Zuwendungen
3. Einladungen
4. Interessenvertretung
5. Spenden
6. Sponsoring
7. Umgang mit öffentlicher Förderung
8. Stakeholder-Beteiligung
9. Honorare
10. Umgang mit Ressourcen

D. Rahmen

1. Verfahren
2. Vertrauensperson (Good Governance Beauftragter)
3. Datenschutz

Die vorliegenden Verhaltensrichtlinien richten sich gleichermaßen an die ehrenamtlichen Funktionsträger und die hauptamtlichen Mitarbeiter des SNBGER. Der überwiegende Teil der Richtlinie ist allgemein gültig, soweit jedoch zwischen Haupt- und Ehrenamt zu unterscheiden ist, wird dies jeweils konkret beschrieben. Es ist ein „Living Document“, das im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung zeitbezogen angepasst wird.

A. Allgemeiner Umgang miteinander

1. Kultur der Wertschätzung und des Respekts

Das Ansehen und der Stellenwert von SNBGER werden wesentlich durch das Verhalten und Auftreten seiner haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter geprägt. Deshalb ist ein respektvoller, fairer und sachorientierter Umgang untereinander und gegenüber Dritten von großer Bedeutung.

Im Sport zählt Gemeinschaft und er schafft Nähe, ein lockerer Umgangston ist die Regel. Diese Lockerheit darf jedoch nicht zu Grenzüberschreitungen führen. Menschen sind unterschiedlich, manche brauchen mehr Distanz, akzeptieren nicht gleich das „Du“ oder eine Umarmung bei jeder Begrüßung. Auch flapsige Bemerkungen kommen nicht überall gut an, vor allem nicht, wenn sie in Anzüglichkeiten abdriften.

Eine solche Haltung sollte jeder Person zugestanden werden, ohne deren Bereitschaft zur offenen Kommunikation damit in Frage zu stellen. In hierarchischen

Konstellationen ist professionelle Distanz von besonderer Bedeutung.

Im Ehrenamt wie im Hauptamt kann es schnell zu Missverständnissen kommen, wenn eine lockere Ansprache als zu fordernd erscheint, die dahinterstehenden Absichten nicht deutlich werden, sondern Interpretationsspielraum lassen.

Die körperliche und emotionale Nähe, die im Sport entstehen kann und in keinem anderen Zusammenhang ähnlichen Stellenwert findet, birgt zugleich Gefahren sexualisierter Übergriffe. Eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Handelns Verantwortlicher muss daher dazu beitragen, Betroffene zum Reden zu ermutigen, potentielle Täter/innen abzuschrecken und ein Klima zu schaffen, das Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene – mit und ohne Behinderung – sowie für uns aktive Funktionsträger/innen im Sport vor sexualisierter Gewalt schützt.

Deshalb schaffen wir Strukturen, die die Persönlichkeitsentwicklung, vor allem von

Mädchen und Jungen stärken. Wir entwickeln konkrete präventive Maßnahmen zur Aufklärung, Information und Sensibilisierung und fördern damit eine Kultur des bewussten Hinsehens und Hinhörens. Wir schaffen Handlungsoptionen für eine aktive und kompetente Intervention bei jedem

einzelnen Fall sexualisierter Gewalt, unter Berücksichtigung der Interessen der Betroffenen und erarbeiten Empfehlungen.

2. Kommunikationsgrundsätze

- a) *Man kann nicht nicht kommunizieren!* D.h., Du bist immer mitverantwortlich für den Kommunikationsprozess, auch wenn Du nichts sagst.
- b) *Nicht nur der Sender, sondern auch der Empfänger einer Botschaft ist verantwortlich, was daraus gemacht wird. **Du hast vier Ohren und einen Mund!*** D.h., auf welchem Ohr empfangst du die Botschaft? Ziel: Appellohr möglichst ausschalten und dafür das Sach-, Beziehungs- und Selbstoffenbarungsohr einschalten.
- c) *Der bessere Kommunikator ist immer der bessere Zuhörer*, d.h. Reden ist Silber, Zuhören ist Gold.
- d) *Verbalisieren und aktives Zuhören verbessert unsere Gespräche*, d.h. wiederhole in eigenen Worten das Gehörte und das, was Du von dem, was zwischen den Zeilen steht, verstanden hast.
- e) *Feedback geben und nehmen ist die Voraussetzung für Veränderung und soziales Lernen.*
Dabei allerdings sollten die Feedbackregeln eingehalten werden.
 - In Ich-Botschaften sprechen.
 - Wertschätzend und zeitnah Rückmeldung geben.
 - Nicht in aufgebrachtem Zustand
 - Vierklang des Feedbacks verwenden.
- f) *Dein Körper sagt Dir schon, was Du denkst und fühlst*, d.h. nehme auch Deine Körpersprache wahr und versuche, sie positiv zu verändern.
- g) *Wer fragt der führt, da Fragen das Denken und die Perspektiven erweitern*, d.h.: Frage viel und versuche dabei, die verschiedenen Frageformen einzusetzen. (z.B. hypothetische Fragen, konkretisierende Fragen, klärende Fragen, etc.)

B. SNBGER-Führungsprinzipien und -ziele

1. Wir haben klare Vorstellungen, vereinbaren nachvollziehbare Aufgaben mit eindeutigen Zielvorgaben und führen durch Ziele
2. Wir entwickeln unsere Mitarbeiter weiter

Im Sportmanagement und der Sportorganisation (SNBGER-Geschäftsstelle und den Außenstellen) entwickeln wir unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft und bereiten sie durch Weiterbildungen und die Übertragung von neuen Verantwortungsbereichen auf neue Herausforderungen vor
3. Wir beurteilen und wertschätzen Leistung: „Wertschätzung bedeutet Wertschöpfung“
4. Unsere Mitarbeiter arbeiten in ihren Aufgabenbereichen im Rahmen ihrer Möglichkeiten eigenverantwortlich und eigenständig und wir binden sie im Rahmen ihres Verantwortungsbereichs in Entscheidungsprozesse ein.
Damit fördern wir Kreativität und Motivation aller Mitarbeiter
5. Jährlich sprechen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern mit dem Ziel, diese bestmöglich nach ihren individuellen Fähigkeiten und unter Berücksichtigung deren Vorstellungen einzusetzen (kontinuierlicher Verbesserungs-Prozess)
6. Wir wollen und fördern Individualisten, die jedoch zugleich auch über eine hohe soziale Kompetenz und Teamfähigkeit verfügen
7. Wir bekennen uns zu unserer sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie gegenüber unseren Sportlern
8. Eine gute Führungskraft ist immer auch ein guter Kommunikator
9. Versuche immer die Motivation von Dir und Deinen Kollegen aufrecht zu erhalten. Menschen sind normalerweise gut motiviert, einer Führungskraft muss es gelingen diese Motivation zu erhalten und auszubauen

10. Der Snowboard Verband Deutschland ist im nationalen und internationalen Sport in seiner Führungs-Struktur und -Kultur ein Vorzeigemodell („Innovations-Führer“) und ist wirtschaftlich stabil
11. Der Snowboard Verband Deutschland steht für Snowboardsport in Deutschland und wird sowohl im Spitzensport als auch von der breiten Masse der Wintersporttreibenden bundesweit als führender Verband wahrgenommen
12. Wir haben den Anspruch zu den Top-Sportarten in Deutschland sowie in unseren Disziplinen zu den Besten der Welt zu gehören
13. So erreichen wir auf allen Wettkampfebenen (Olympia, WC, EC, FIS) Spitzenplatzierungen in allen Disziplinen.

C. Verhalten im Geschäftsverkehr

SNBGER kooperiert im Bereich des Leistungssportes mit zahlreichen Partnerfirmen, die Ausrüstung und Material zur Verfügung stellen. Für diese Partner stehen SNBGER bzw. dessen Funktionsträger, hauptamtliche Mitarbeiter und Aktive im Rahmen der jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen für PR- und Werbemaßnahmen zur Verfügung.

Funktionsträger, Angestellte und Aktive sind deshalb verpflichtet, die entsprechenden Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände bei offiziellen Anlässen zu tragen und öffentlichkeitswirksam zu präsentieren.

Zu offiziellen Anlässen zählen u.a. nationale und internationale Sport- und Jubiläumsveranstaltungen, sowie Empfänge und Veranstaltungen von staatlichen oder kommunalen Institutionen, Politik und Wirtschaft.

In diesem Umfeld und Kontext ist die Annahme von Einladungen zu Repräsentationszwecken und politischer Meinungsbildung bzw. zur Wahrung von SNBGER-Interessen ausdrücklich erwünscht. Um persönliche Vorteilsnahmen auszuschließen, werden diese offiziellen, dienstlich bedingten und verpflichtenden Einladungen der Geschäftsstelle angemeldet und vom zuständigen Direktor genehmigt. Dies vorausgestellt bekennen wir uns zu folgenden Regelungen:

1. Interessenkonflikte

Ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter treffen ihre Entscheidungen für SNBGER unabhängig von sachfremden Überlegungen, d. h. von persönlichen Interessen oder Vorteilen.

Auch der bloße Anschein sachfremder Überlegungen muss vermieden werden.

Dies bedeutet:

- a.) Wenn bei einer konkreten Aufgabe/Entscheidung persönliche Interessen berührt werden können, ist dies anzuzeigen und zu klären, ob eine Teilnahme an der Beratung und Entscheidung möglich ist bzw. die Aufgabe einem anderen übertragen wird.
- b.) Anzuzeigen sind ebenfalls persönliche Beziehungen, die über die im Sport übliche Verbundenheit hinausgehen, sowie persönliche Interessen, die mit Mitgliedsorganisationen, sonstigen Sportverbänden, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern oder sonstigen Geschäftspartnern von SNBGER in Zusammenhang stehen und zu einem Interessenkonflikt im Einzelfall führen können.
- c.) Die Mitglieder des Präsidiums und die Direktoren legen alle materiellen und nicht-materiellen Interessen, die aufgrund ihrer jeweiligen Aufgabe bei SNBGER zu einem Interessenkonflikt führen oder als solcher wahrgenommen werden können, offen. Hierunter fallen alle Funktionen in Wirtschaft, Politik und Sport sowie die für die Aufgabe bei SNBGER relevanten Mitgliedschaften in sonstigen Institutionen.
- d.) Ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter unterlassen alle Maßnahmen, insbesondere private bzw. eigene berufliche Geschäfte, die den Interessen von SNBGER entgegenstehen oder Entscheidungen bzw. die Tätigkeit für SNBGER beeinflussen können.
- e.) Die ehrenamtliche Mitwirkung von hauptamtlichen Mitarbeitern von SNBGER in Gremien des organisierten Sports auf Vereinsebene, insbesondere im Rahmen der Organisation von

Großsportveranstaltungen (Weltcup-OKs etc.) wird mit Blick auf den Kontakt zur Basis begrüßt. Die Mitarbeit in deren Organen ist im Einzelfall abzuklären.

2. Geschenke und sonstige Zuwendungen

Ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter müssen jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Tätigkeit für SNBGER für persönliche Vorteile empfänglich zu sein.

Geschenke und sonstige Zuwendungen, die in einem Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe im SNBGER stehen bzw. stehen können, dürfen daher nur im vorgegebenen Rahmen und in transparenter Weise angenommen oder gewährt werden.

Dies bedeutet:

- a.) Ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter dürfen Geschenke von Mitgliedsorganisationen, sonstigen Sportverbänden, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern oder sonstigen Geschäftspartnern von SNBGER nur im Rahmen des sozial Adäquaten annehmen und zwar unter der generell gültigen Maßgabe, dass Geschenke im Rahmen von repräsentativen Anlässen öffentlichkeits- und werbewirksam im Sinne des jeweiligen Partners verwendet und getragen werden können (s. auch unter Absatz C „Verhalten im Geschäftsverkehr“).
- b.) Wird das Geschenk als Repräsentant von SNBGER entgegengenommen, so ist dieses nach Erhalt SNBGER zu übergeben.
- c.) Persönliche Geschenke auf internationaler Ebene, deren Ablehnung aufgrund der Situation unhöflich wäre, können in Ausnahmefällen angenommen und müssen nach Erhalt SNBGER übergeben werden. Die Annahme von Rabatten, die über ein übliches Maß, das heißt, auch anderen Personengruppen bzw. der Allgemeinheit gewährten Rahmen hinausgehen, sind abzulehnen bzw. anzuzeigen.

- d.) Das Annehmen von Zuwendungen in Form von (Bar-)Geldgeschenken ist ausnahmslos untersagt, ebenso das Fordern eines Geschenkes oder sonstiger Vorteile.
- e.) Wenn ehrenamtliche Funktionsträger sowie die hauptamtlichen Mitarbeiter des SNBGER von Mitgliedsorganisationen, sonstigen Sportverbänden, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern oder anderen Geschäftspartnern des SNBGER Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke beziehen, so ist dies rein privat im üblichen geschäftlichen Rahmen abzuwickeln und der marktübliche Preis zu bezahlen.
- f.) Den Mitarbeiter des SNBGER ist es ohne ausdrückliche Erlaubnis durch das Präsidium untersagt, für die Vermittlung von Geschäften jeder Art im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes für sich oder nahestehende Personen Provisionszahlungen anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

3. Einladungen

Einladungen von Dritten dürfen nur im vorgegebenen Rahmen in transparenter Weise angenommen werden.

Bei Einladungen zu Sportveranstaltungen ist zwischen Dienst- bzw. Repräsentationsterminen und Einladungen mit (überwiegend) Freizeitwert zu differenzieren. Letztere sind im Zweifelsfall abzulehnen.

Dies bedeutet:

Ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter dürfen Einladungen zum Essen oder zu Veranstaltungen von Mitgliedsorganisationen, sonstigen Sportverbänden, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, staatlichen oder kommunalen Institutionen, Politik oder anderen Geschäftspartnern von SNBGER nur annehmen, wenn dies einem berechtigten geschäftlichen/dienstlichen Zweck im Sinne von SNBGER dient und die Einladung freiwillig erfolgt und in angemessenem Rahmen der üblichen Zusammenarbeit stattfindet. In begründeten und

geforderten Ausnahmen können hierzu auch die Lebenspartner mit einbezogen werden.

4. Interessenvertretung

Ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter vollziehen die Interessenvertretung von SNBGER in transparenter und verantwortlicher Weise und unterlassen unzulässige Vorteilsgewährungen an Dritte.

Dies bedeutet:

- a.) Die vorgenannten Regelungen zu „Geschenke und sonstige Zuwendungen“ und „Einladungen“ gelten entsprechend für Geschenke, sonstige Zuwendungen und Einladungen, die von SNBGER bzw. dessen ehrenamtliche Funktionsträger sowie die hauptamtlichen Mitarbeiter, Repräsentanten von Politik und Verwaltung, Mitgliedsorganisationen, sonstigen Sportverbänden, Kunden, Dienstleistern oder anderen Geschäftspartnern gewähren.
- b.) Insbesondere Mandatsträger, Amtsträger, dem Öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete sowie Mitarbeiter von Abgeordneten und Fraktionen sowie Personen in vergleichbaren Funktionen anderer Nationen dürfen nur zu Informationsveranstaltungen oder zur Repräsentation z. B. bei Sportveranstaltungen mit jeweils angemessener und sozialadäquater Bewirtung eingeladen werden. Jeglicher Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung ist auszuschließen.
- c.) Die Personengruppen gem. 4. b) sind in Veranstaltungen von SNBGER (z. B. durch einen Vortrag oder die Teilnahme in einem Podium) nur im Rahmen ihrer jeweiligen Funktion und ohne Honorierung einzubinden. Reisekosten sind im Rahmen der Reisekostenregelung und soweit die Teilnahme gezielt durch SNBGER erbeten wurde, ohne dass eine offizielle Repräsentation gem. 4 b) vorliegt, zu übernehmen.

- d.) SNBGER kann seine eigenen ehrenamtlichen Funktionsträger sowie hauptamtlichen Mitarbeiter, einschließlich unterer Ebenen zu eigenen Veranstaltungen u. ä. einladen. Dies muss anhand von im Vorhinein kommunizierten und nachvollziehbaren Kriterien erfolgen.
- e.) Einladungen zu kulturellen, sportlichen oder sonstigen Veranstaltungen erfolgen grundsätzlich schriftlich. Es ist jeweils darauf zu verweisen, dass die für das Unternehmen oder die Behörde, den Sportverband bzw. entsprechende Institution des Eingeladenen geltenden Compliance-Regeln sowie die steuerlichen Vorgaben zu beachten sind.
- f.) Alle Einladungen von SNBGER sind im Rahmen der üblichen Aktenführung, z. B. durch Teilnahmelisten, zu dokumentieren.

5. Spenden

Definition: Spenden sind Geld- und Sachzuwendungen, die von einer Person oder einem Unternehmen freiwillig und unentgeltlich zur Förderung spendenbegünstigter Zwecke geleistet werden, ohne dass eine Gegenleistung erfolgt.

a.) Spenden, sowie andere Zuwendungen ohne Gegenleistung, die SNBGER an Dritte gewährt, sind zu dokumentieren. Spenden müssen transparent und nachvollziehbar sein. Der Empfänger der Spende muss SNBGER bekannt sein. Als Spendenempfänger kommen insbesondere Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind in Betracht. (Geld-)Spenden sollen steuerlich abzugsfähig sein und in einer Form gewährt werden, die die steuerliche Abzugsfähigkeit sicherstellt (z. B. durch Spendenbescheinigung). Spenden-Zahlungen auf Privatkonten sind grundsätzlich nicht möglich.

b.) Eingehende (Geld-)Spenden sind unabhängig der jeweiligen Höhe immer zu quittieren und zu dokumentieren. Spendenmittel

werden so verwendet, dass die satzungsgemäßen Zwecke unter Beachtung von wirtschaftlichen Gesichtspunkten bei größtmöglicher Wirksamkeit und Sparsamkeit erreicht werden. Über die Verwendung von Spenden entscheidet das Präsidium. Bei einer Zweckbindung durch den Spender ist diese einzuhalten. Die allgemeinen Bestimmungen des Gemeinnützigkeitsrechts sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie die Erstattungsregelungen von SNBGER.

6. Sponsoring

Definition: Sponsoring ist die Zuwendung von Geld bzw. geldwerten Sach- oder

Dienstleistungen durch eine juristische oder natürliche Person mit wirtschaftlichen Interessen, die neben dem Motiv der Förderung von SNBGER, auch andere Interessen verfolgt.

a) Zur besseren Transparenz und Kontrolle der Sponsoringentscheidungen von SNBGER ist jede Vereinbarung über eine Sponsoringleistung in einem schriftlichen Vertrag festzuhalten, der insbesondere Art und Umfang der Leistungen des Sponsors und von SNBGER regelt.

b) SNBGER darf keine Sponsoringverträge eingehen, wenn diese den sportethischen Grundvorstellungen widersprechen.

Besondere Vorsicht ist insbesondere bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen geboten, die folgenden Produkte herstellen oder vertreiben:

pharmazeutische Produkte, die auf der jeweils aktuellen Liste der WADA der verbotenen Substanzen aufgeführt sind,

- Tabakprodukte,
- hochprozentige Alkoholika,
- Angebote und Produkte, deren Vertrieb an Personen unter 18 Jahren durch das JuSchG, das GjSM (Gesetzes über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften und Medieninhalte) oder eine andere dem Jugendschutz

dienende Rechtsvorschrift in ihrer jeweils aktuellen Fassung gesetzlich eingeschränkt ist,

- Kriegswaffen,
- Anbieter von Sportwetten.

- c) Sponsoring ist in jedem Fall dann unzulässig, wenn durch die Zuwendung die Entscheidungsfreiheit des Gesponserten gefährdet wird. So darf die Gewährung von Sponsoringleistungen keinen Einfluss auf Entscheidungen des SNBGER, insbesondere Vergabeentscheidungen haben.
- d) Bestehende Sponsoringverträge werden regelmäßig überprüft, um die Gefahr von Abhängigkeitsverhältnissen zu minimieren.

7. Umgang mit öffentlicher Förderung

Die Zuwendungen, die SNBGER seitens öffentlicher Gebietskörperschaften (Stadt, Land, Bund) und Behörden, u. d. im Blick auf Behördenplätze gewährt werden, sind gemäß den Bestimmungen der jeweiligen Zuwendungsbescheide, den hierin festgesetzten allgemeinen und besonderen Nebenbestimmungen und unter Beachtung sämtlicher sonstiger zuwendungsrechtlichen Regelungen zu bewirtschaften.

(Nebenbemerkung: Gleiches gilt für die Unterstützung durch die „Stiftung Deutsche Sporthilfe“)

8. Stakeholder-Beteiligung

SNBGER bekennt sich zu einer nachhaltigen, verantwortungsvollen und transparenten Ausrichtung seines Handelns. Die internen und externen Anspruchsgruppen des SNBGER, sog. „Stakeholder“, sind Organisationen, Gruppen und Einzelpersonen, die Einfluss auf das Verbandshandeln nehmen oder durch die Umsetzung der Verbandsziele betroffen sind.

- a) Ziel ist es, den offenen Dialog mit Stakeholdern zu intensivieren, um so ein besseres Verständnis von den jeweiligen Anliegen und Erwartungen an SNBGER zu erhalten, aber auch die Ziele,

Beweggründe und Handlungsnotwendigkeiten von SNBGER besser zu kommunizieren.

- b) Um einen fairen Dialog mit den Stakeholdern zu gewährleisten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:
- Fairness und Zuverlässigkeit:
Zusagen und Absprachen sind einzuhalten. Sollten sich grundlegenden Änderungen der Rahmenbedingungen oder neue Sachverhalte ergeben, ist dies darzulegen.
 - Transparenz:
Es müssen von beiden Seiten vollständige und aktuelle Informationen übermittelt werden.
 - Frühzeitigkeit und Regelmäßigkeit:
Sich abzeichnende Neuerungen werden den tangierten Stakeholder so früh wie möglich zugänglich gemacht.
- c) Zu Beginn der Stakeholderbeteiligung sind der vorgesehene Charakter (reine Information, Dialog, Beratung oder weitergehende Partizipation), die Rahmenbedingungen des Austauschs und die verfolgten Ziele von beiden Seiten klar zu definieren.
- d) Relevante Erkenntnisse und Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs werden in die strategischen Entscheidungen von SNBGER einfließen. Die grundsätzliche Entscheidungsverantwortung verbleibt bei den Organen von SNBGER.
- e) Der Dialog findet seine Grenzen in den berechtigten geschäftlichen Interessen, den Rechten Dritter oder der Behinderung eines noch nicht abgeschlossenen, verbandsinternen Diskussions- und Entscheidungsprozesses. SNBGER achtet auch darauf, dass keine Informationen an Stakeholder gegeben werden, die auf Grund gesetzlicher oder verbandsinterner Regularien zunächst anderen Teilen oder Organen von SNBGER vorgelegt werden müssen.

9. Honorare

Zum Umgang mit Honorareinnahmen von ehrenamtlichen Funktionsträgern/innen und hauptamtlichen Mitarbeitern, z. B. für die Erstellung von Gutachten, dem Halten von Vorträgen, der Teilnahme an Diskussionsveranstaltungen oder Foren etc., gilt folgendes:

- a) Falls die Tätigkeit im Dienste von SNBGER erfolgt, d. h. der Leistende wird klar und eindeutig im Rahmen seiner ehrenamtlichen Funktion bzw. seiner hauptamtlichen Stelle für SNBGER tätig, dann stellt SNBGER (als Leistungserbringer) der Organisation, in deren Auftrag die Tätigkeit erfolgt, für die erbrachten Leistungen durch die Buchhaltung eine Honorarrechnung. Aufgrund des erfolgten Leistungsaustauschs zwischen SNBGER und der Organisation, für die die Leistungserbringung erfolgt, kann diese keinen Anspruch auf Erteilung einer Spendenquittung erheben.

Kennzeichnend für eine Tätigkeit im Dienste von SNBGER sind insbesondere:

- Veranlassung durch eine weisungsbefugte Stelle
- Veranlassung per Gremienbeschluss
- Stellung eines Antrags auf Dienstreisegenehmigung
- Stellung eines Antrags auf Reisekostenerstattung
- Zeiterfassung betreffend der (vorbereitenden) Aktivitäten erfolgt als Dienstzeit
- Tätig werden erfolgt kraft Innehabens eines SNBGER-Amtes
- Akquisition bzw. Einladung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit für den SNBGER

Falls die Tätigkeit der Privatsphäre der handelnden Person zuzuordnen ist, d. h. der Leistende wird klar und eindeutig außerhalb seiner ehren- oder hauptamtlichen Tätigkeit für SNBGER tätig, dann stellt die Privatperson (als Leistungserbringer) der Organisation, in deren Auftrag die Tätigkeit erfolgt, für die erbrachten Leistungen auf eigenen Namen und für eigene Rechnung eine Honorarnote und vereinnahmt die zugehörige Zahlung als persönliche

Einkünfte. Die ordnungsgemäße steuerliche Deklaration liegt hierbei in der Verantwortung der handelnden Person.

Kennzeichnend für die Zuordnung einer Tätigkeit zur Privatsphäre sind bei hauptamtlichen Mitarbeitern insbesondere:

- Anzeige der Tätigkeit als Nebentätigkeit bei den Direktoren (gem. Dienstvertrag)
- Leistungserbringung und -vorbereitung erfolgen außerhalb der Dienstzeit
- Stellung eines diesbezüglichen Urlaubs- bzw. Gleitzeitantrages
- Akquisition bzw. Einladung erfolgt im Privatbereich

10. Umgang mit Ressourcen

- a) Umgang mit Verbandseigentum und Material:

Ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter gehen umsichtig und sorgsam mit verbandseigenen Mitteln um. Zu den verbandseigenen Mitteln zählen sowohl materielles Eigentum (bspw. Büroausstattung, Computersysteme und -ausrüstung, Inventar, ggf. Sportgeräte, Werkzeug) als auch geistiges Eigentum (bspw. aufgezeichnete Daten, Geschäftsgeheimnisse, ggf. spezifisches Know-How von SNBGER). Schäden am Verbandseigentum sind unverzüglich anzuzeigen, sowie die Beschaffung von Ersatz abzuklären.

Verbandseigene Mittel dürfen nur für tätigkeitsrelevante Zwecke verwendet und nicht an Dritte weitergegeben werden.

Software darf nur entsprechend der Lizenzbestimmungen eingesetzt werden. Alle Zugangsdaten etwa für einen dienstlichen Account bei einem Sozialen Netzwerk und Registrierungscode sind Eigentum des Verbandes. Ehrenamtliche Funktionsträger/innen sowie hauptamtliche Mitarbeiter beachten die Einhaltung von ggf. bestehenden verbandsinternen Vorgaben und Richtlinien wie bspw. zur (privaten) Nutzung von Internet, E-Mail, Mobil/Telefonen, Laptops/Tablets sowie Leasingfahrzeugen.

- b) Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen:

Bei der Herkunft und der Verwendung von finanziellen Ressourcen gilt für ehrenamtliche sowie hauptamtliche Mitarbeiter Folgendes zu beachten: Sollte ein Verdachtsmoment bestehen, dass Gelder aus illegaler Herkunft stammen, oder die Integrität der Organisation bzw. Person, die die finanziellen Ressourcen bereitstellt, in Frage stehen, ist dies unverzüglich anzuzeigen.

Alle Finanztransaktionen von SNBGER werden auf ihre sachliche Richtigkeit geprüft und unterliegen der Genehmigung mindestens einer zweiten unterschritts-berechtigten Person (Einhaltung des 4-Augen-Prinzips).

c) Geistiges Eigentum / Know-how / Vertraulichkeit:

Entsprechend den im Arbeitsvertrag für hauptamtliche Mitarbeiter festgelegten Verpflichtungen zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit gilt folgendes auch für die ehrenamtlichen Funktionsträger:

Über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und während der Amtszeit bekannt gewordenen und von SNBGER als vertraulich ausgewiesene Angelegenheiten ist während der Dauer der Amtszeit Stillschweigen zu bewahren bis sie erkennbar allgemein bekannt geworden sind. Diese Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Organisationen, mit denen SNBGER wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

Nach Beendigung der Amtszeit besteht ggf. die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich einiger Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse fort.

Alle SNBGER und seine Interessen berührenden Briefe, Telefaxe sowie ausgedruckte Emails sind ohne Rücksicht auf den Adressaten ebenso wie alle sonstigen Geschäftsstücke, Zeichnungen, Notizen, Bücher, Muster, Material usw. nach Aufforderung bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich unaufgefordert zurückzugeben. Zurückbehaltungsrechte sind ausgeschlossen.

Von SNBGER als vertraulich und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen usw. sind unter dem vorgeschriebenen Verschluss zu halten.

D. Rahmen

1. Verfahren

Soweit nach diesen Richtlinien eine Offenlegung, Information, Genehmigung, Anzeige oder Abklärung erforderlich ist, gilt folgendes:

- Für hauptamtliche Mitarbeiter ist der jeweilige Vorgesetzte die zuständige Person, d.h. für SNBGER letztendlich der jeweilige Direktor, und für die Direktoren der Präsident
- Für Mitglieder der Gremien bzw. Ehrenamtlichen von SNBGER – mit Ausnahme des Präsidiums - ist der Präsident zuständig
- Für das Präsidium ist der Good Governance Beauftragte zuständig.

Offenlegung und Entscheidung sind jeweils zu dokumentieren.

2. Vertrauensperson (Good Governance Beauftragter)

SNBGER setzt entsprechend seiner Satzung eine ehrenamtlich tätige Person als Good Governance Beauftragten ein. Dieser wird von der Verbandsversammlung auf Vorschlag des geschäftsführenden Präsidiums gewählt. Der Good Governance Beauftragte hat keine weitere ausführende Funktion innerhalb des Verbandes innehaben und muss unabhängig sein.

Er hat neben einer präventiv beratenden Funktion für alle Mitarbeiter und Funktionsträger (z.B. bei potenziellen Interessenkonflikten) im Falle der Anrufung noch folgende Befugnisse:

Prüfung möglicher Verstöße und ihrer Relevanz, und dem folgend eine Antragstellung beim Rechtsausschuss des DSV oder eine Einstellung des Verfahrens. Es gilt die Rechts- und Schiedsordnung von SNBGER in Koordination mit dem DSV.

Er besitzt zudem ein Initiativrecht, wenn er nicht direkt angerufen wird, aber von externen Stellen Kenntnis von möglichen Vorfällen erlangt.

Er stellt den sogenannten „Soll-Zustand“ des „Good Governance Management Systems (GGMS) im Sinne des IDW PS 980 mit den sieben, im folgenden genannten Teilen der Konzeption fest:

- 1.) Good Governance – Kultur
- 2.) Good Governance – Ziele
- 3.) Good Governance – Organisation
- 4.) Good Governance – Risiken
- 5.) Good Governance – Programm
- 6.) Good Governance – Kommunikation
- 7.) Good Governance – Überwachung und – Verbesserung

Grundlagen dieses Vorgehens sind neben den in dieser Richtlinie genannten Punkten auch andere Regelwerke von SNBGER, wie z.B. Satzung, Sportordnung, Anti-Doping-Ordnung, Ethik-Codex, Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt, Reisekosten- und Abrechnungsordnung, Rechts- und Schiedsordnung, Organisations- und Personalkonzept, Datenschutzkonzept mit entsprechenden Handbüchern, Nachhaltigkeitskonzept und Sustainability-Board im Zusammenwirken mit DSV und SIS, Ernährungs- und Gesundheitsmanagement, etc. Ein zentrales Risiko-Register im Sinne einer Checkliste wird zwischen Präsidium und Good Corporate Governance Beauftragtem koordiniert.

Er prüft das GGMS in drei Stufen:

- 1.) Prüfung der Konzeption des GGMS
- 2.) Prüfung der Angemessenheit des GGMS
- 3.) Prüfung der Wirksamkeit des GGMS

3. Datenschutz

Neben der Beachtung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie entsprechende Vorgaben der Satzung von SNBGER gelten für ehrenamtliche Funktionsträger sowie hauptamtliche Mitarbeiter folgende Richtlinien:

- a.) In Unterlagen werden keine Daten aufgenommen, die nach der Organisation der Arbeit und der jeweiligen Zuständigkeit nicht gebraucht werden.

- b.) Innerhalb von SNBGER werden mündliche oder schriftliche Auskünfte nur an eindeutig Berechtigte herausgegeben.
- c.) An Stellen außerhalb von SNBGER werden keine mündlichen Auskünfte über Daten einzelner Personen herausgegeben, es sei denn, es bestehen besondere Anweisungen hierzu. Eine solche besondere Anweisung kann z.B. für den Verkehr mit den Versicherungsträgern und dem Finanzamt bestehen.
- d.) Schriftliche Mitteilungen mit Daten einzelner Personen an Stellen außerhalb von SNBGER sind grundsätzlich als offizielles Schreiben mit Unterschrift vorzusehen. Handelt es sich um Daten von Mitarbeitern bearbeitet das Ressort Personal diese Mitteilung.
- e.) Bei allen Auskunftersuchen von Betroffenen, die über die am Arbeitsplatz üblichen Routineanfragen hinausgehen oder bei denen erkennbar ist, dass es sich um Auskunftersuchen nach der DSGVO handelt, ist der jeweilige Vorgesetzte und/oder der Datenschutzbeauftragte mit einzubeziehen. Diese werden veranlassen, dass die Auskunft dem Gesetz entsprechend gegeben wird.
- f.) Unterlagen sind sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit so aufzubewahren, dass sie für Unberechtigte nicht zugänglich sind. Es ist sicherzustellen, dass nicht mehr benötigte Unterlagen kontrolliert vernichtet werden, d.h. dass sie so zerkleinert oder unkenntlich gemacht werden, dass sie durch Unbefugte nicht rekonstruiert werden können; sie dürfen dann dem allgemeinen Abfall zugeführt werden. Nicht benötigte Adresstiketten und vergleichbare Karteikarten sind, wenn sie in größerer Anzahl anfallen, dem Sondermüll zuzuführen.
- g.) In allen Zweifelsfällen ist der jeweilige Vorgesetzte, der Datenschutzbeauftragte oder – wenn es Daten von Mitarbeiter betrifft – das Ressort Personal der zuständige Ansprechpartner.